

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



Утверждаю

Заместитель директора
по образовательной деятельности
НЧИ КФУ Н.Д.Ахметов



« _____ » _____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Кадровая политика, политика занятости и доходов населения

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Максютин Е.В. (Кафедра экономической теории и экономической политики, Экономическое отделение), lena.betty@mail.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-1	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом
ПК-32	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя
ПК-33	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

специальную терминологию в области коммуникаций на русском и иностранном языках, специфику ведения деловых переговоров в профессиональной деятельности

Основные методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклад в достижение целей организации

Современные методы поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

Основные принципы и методы проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя

Современные инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации

Должен уметь:

применять специальную терминологию в области коммуникаций на русском и иностранном языках, специфику ведения деловых переговоров в профессиональной деятельности

использовать основные методы и результаты оценки эффективности системы обучения и развития персонала для достижения целей организации

Осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по теме исследования, составлять обзоры, научные

отчеты и готовить научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом

уметь применять основные принципы и методы проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя

Применять инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донести результаты оценки системы управления персоналом до всех заинтересованных сторон и лиц

Должен владеть:

применения специальной терминологии в области коммуникаций на русском и иностранном языках, специфику ведения деловых переговоров в профессиональной деятельности

Основными навыками оценки эффективности системы обучения и развития персонала для достижения целей организации

навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

Основами проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя

инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

Должен демонстрировать способность и готовность:

применять основы коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.

использовать методы и результаты оценки эффективности системы обучения и развития персонала для достижения целей организации

осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по теме исследования, составлять обзоры, научные

отчеты и готовить научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом

проектировать эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации как работодателя

Применять инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донести результаты оценки системы управления персоналом до всех заинтересованных сторон и лиц

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.02.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 24 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 20 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 44 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 4 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 5 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	5	1	2	0	5
2.	Тема 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ	5	0	2	0	5
3.	Тема 3. УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ	5	1	2	0	5
4.	Тема 4. ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ: ВИДЫ, СТРУКТУРА, ИСТОЧНИКИ	5	0	2	0	5
5.	Тема 5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ	5	1	2	0	5

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
6.	Тема 6. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЁ ОСОБЕННОСТИ В РОССИИ	5	0	4	0	5
7.	Тема 7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	5	1	2	0	5
8.	Тема 8. ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ	5	0	2	0	5
9.	Тема 9. ПРОФСОЮЗЫ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	5	0	2	0	4
	Итого		4	20	0	44

4.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Предмет и концепция курса. Понятие кадровой политики фирмы. Кадровая политика в отношении государственных и муниципальных служащих. Политика доходов как аспект социально-экономической политики государства. Типы политики занятости и доходов населения. Цели и задачи политики занятости и доходов населения. Меры прямого и косвенного регулирования занятости и доходов населения. Основные направления политики занятости и доходов в России.

Тема 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Рынок труда: сущность и виды. Рыночные механизмы координации в сфере труда. Услуги труда как предмет купли-продажи на рынке труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как цена услуги труда?. Роль институтов на рынке труда. Инфраструктура рынка труда. Дискриминация на рынке труда. Российская модель рынка труда. Социально-трудовые отношения. Занятость. Экономически активное и экономически пассивное население. Занятые и безработные. Особенности занятости различных социально-демографических групп населения. Новые формы занятости. Экономически эффективная занятость. Политика занятости.

Тема 3. УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Уровень жизни населения и его измерение. Качество жизни. Индекс развития человеческого потенциала. Понятие качества жизни. Концепция Экономики счастья. Тенденции изменения доходов и уровня жизни населения России. Неравенство в доходах и уровне жизни в российской экономике. Социальная политика в России.

Тема 4. ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ: ВИДЫ, СТРУКТУРА, ИСТОЧНИКИ

Доходы населения, их виды, источники, показатели дифференциации. Причины дифференциации доходов. Прожиточный минимум. Проблема бедности. Бедность традиционная и новая. Степень неравенства доходов. Кривая Лоренца. Коэффициент Джини. Понятие среднего класса. Проблемы формирования среднего класса в России.

Тема 5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Внешний и внутренний рынки труда, их взаимодействие. Причины образования внутренних рынков: инвестиции в специфический человеческий капитал, транзакционные издержки, проблемы отбора. Методы привлечения, подбора и отбора персонала. Основы функционально-стоимостного анализа. Методы оценки социально-экономической эффективности проектов в области работы с персоналом. Внутрифирменная мобильность. Кадровая политика организации, её типы. Формирование и механизмы кадровой политики. Проектирование эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя. HR-брендинг.

Тема 6. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЁ ОСОБЕННОСТИ В РОССИИ

Понятие фирменной политики доходов. Экономическое содержание заработной платы. Организация оплаты труда на основе тарифной системы. Выбор форм и систем оплаты труда. Организация оплаты труда на основе бестарифной системы. Стимулирующие и компенсационные выплаты. Грейдинг. Система KPI. Эффективность системы вознаграждения за труд. Организации оплаты труда государственных и муниципальных служащих. Структура денежного содержания государственных и муниципальных служащих

Тема 7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Формирование кадровой политики в отношении государственных и муниципальных служащих. Формирование кадрового резерва государственной и муниципальной службы. Сущность кадрового планирования в системе управления персоналом государственной службы. Кадровая деятельность органов государственной власти. Рефермирование муниципальной службы.

Тема 8. ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

Несовершенство рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования. Законодательство и институциональные особенности регулирования трудовых отношений. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости. Программы страхования по безработице. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения. Эффективность государственной политики на рынке труда в России.

Тема 9. ПРОФСОЮЗЫ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов. Модель участия в профсоюзах. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров. Генеральные, специальные, тарифные соглашения, коллективные договоры. Участие в управлении, производственная демократия. Развитие социального диалога в России. Модели переговоров. Профсоюзы и преимущества в заработной плате. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность и производительность. Профсоюзы в современной России.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 5			
	<i>Текущий контроль</i>		
1	Эссе	ПК-33 , ОПК-1 , ПК-32 , ПК-24	1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ 3. УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ 4. ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ: ВИДЫ, СТРУКТУРА, ИСТОЧНИКИ
2	Кейс	ОПК-1 , ПК-24 , ПК-32	5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ 6. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЁ ОСОБЕННОСТИ В РОССИИ
3	Тестирование	ПК-14 , ПК-32 , ПК-33	1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ 3. УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ 4. ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ: ВИДЫ, СТРУКТУРА, ИСТОЧНИКИ
4	Письменное домашнее задание	ОПК-1 , ПК-24 , ПК-32 , ПК-33 , ПК-14	5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ 7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
5	Научный доклад	ОПК-1, ПК-14, ПК-24, ПК-32, ПК-33	6. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЁ ОСОБЕННОСТИ В РОССИИ 8. ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ 9. ПРОФСОЮЗЫ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
	Зачет	ОПК-1, ПК-14, ПК-24, ПК-32, ПК-33	

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 5					
Текущий контроль					
Эссе	Тема полностью раскрыта. Превосходное владение материалом. Высокий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Превосходный стиль изложения.	Тема в основном раскрыта. Хорошее владение материалом. Средний уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Хороший стиль изложения.	Тема частично раскрыта. Удовлетворительное владение материалом. Низкий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Удовлетворительный стиль изложения.	Тема не раскрыта. Неудовлетворительное владение материалом. Недостаточный уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Неудовлетворительный стиль изложения.	1
Кейс	Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Прекрасное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Высокий уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Достаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Хороший уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Слабое владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Низкий уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Неудовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Недостаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Недостаточный для решения профессиональных задач уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	2
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	3

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Письменное домашнее задание	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	4
Научный доклад	Тема полностью раскрыта. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы и применённые методы соответствуют поставленным задачам.	Тема в основном раскрыта. Продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме работы. Используются надлежащие источники. Структура работы и применённые методы в основном соответствуют поставленным задачам.	Тема частично раскрыта. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы частично соответствуют поставленным задачам.	Тема не раскрыта. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом по теме работы. Используются источники, структура работы и применённые методы не соответствуют поставленным задачам.	5
	Зачтено		Не зачтено		
Зачет	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.		Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.		

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 5

Текущий контроль

1. Эссе

Темы 1, 2, 3, 4

Темы эссе:

1. Москва и регионы: две страны (проблемы уровня и качества жизни).
2. Средний класс в России: миф или реальность?
3. Сравнительный анализ качества жизни в двух городах (регионах).
4. Достойный труд в Российской Федерации (Республике Татарстан): возможности и ограничения.
5. Влияние здоровья на заработную плату и занятость в России?
6. Влияние высшего образования на заработную плату в России.
7. Насколько высока отдача от человеческого капитала в России?
8. Оплата труда в России: что изменилось в кризис 2008 года?
9. Удовлетворенность работой и заработной платой в России.
10. Чьи заработки в России растут быстрее?
11. ?Неформалы? в экономике: сколько их и кто они?
12. Инфорсмент трудового законодательства в России

13. Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба?
14. На службе Государства Российского: карьера и заработная плата молодых чиновников
15. Особенности оплаты труда топ-менеджеров в России
16. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.
17. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и зарплата.
18. Пенсионное страхование: опыт межстрановых сопоставлений
19. Минимальная заработная плата: опыт межстрановых сопоставлений
20. Неравенство в заработках: роль профессий
21. Неравенство в заработках: влияние пола и возраста
22. Система грейдов: чему нас учит российский опыт?
23. Что мотивирует сотрудников лучше, чем наличные деньги?
24. Как платить, чтобы сотрудники продолжали работать, а не делали вид, или Что реально может заставить человека работать?
25. Как удержать ценных сотрудников?
26. Как понять, что босс вас любит?
27. Почему уходит персонал или советы по снижению текучести кадров? (Как предотвратить текучесть кадров?)
28. Мотивация творческих сотрудников (представителей творческих профессий).
29. Как сделать сотрудников счастливыми: инструменты и технологии?
30. Что делать с зарплатой сотрудников в кризис?
31. Нематериальная мотивация сотрудников в новых кризисных условиях.
32. Как правильно платить сотрудникам?
33. Система депремирования: преимущества и недостатки, или За что штрафуют работников?
34. Подходы к вознаграждению менеджеров по продажам.
35. Мотивируем работников бухгалтерии
36. Особенности мотивации рабочих кадров.
37. Что делать, если у сотрудников снизилась мотивация?
38. Самый главный демотиватор на работе?
39. Как повысить удовлетворенность работы в компании?
40. Почему исчезает трудовой энтузиазм и как его восстановить?
41. То, что очень нужно сотрудникам, но, на самом деле, они редко это получают?
42. Какие прежние методы мотивации персонала уже не работают?
43. Минимальная зарплата: положительные и отрицательные эффекты
44. Где россиянину жить хорошо?

2. Кейс

Темы 5, 6

Кейс. Инструменты мотивации персонала в зависимости от текущих целей компании

Характеристика организации 1

Профиль деятельности: крупное государственное градообразующее предприятие с высокой долей высококвалифицированных работников.

Численность персонала: 2300 человек.

Срок работы на рынке: 40 лет на региональном и российском рынке перерабатывающей промышленности.

Общая ситуация:

Предприятие социально значимое, градообразующее, одно из самых привлекательных и надежных работодателей в регионе. В компании работают трудовые династии, которые гордятся своей принадлежностью к заводу.

Сегодня на предприятии трудится более двух тысяч человек, большинство из них – рабочие. В настоящее время в связи с ростом производства увеличивается штат. Одна из самых востребованных категорий работников –

квалифицированные рабочие. Однако престиж рабочих профессий по-прежнему остается невысоким.

Предприятие испытывает сложности как с привлечением рабочих кадров, так и с их удержанием. Текучесть по рабочим профессиям существенно превышает текучесть по другим категориям персонала. Особенно высока она в первый год работы нового работника и среди молодежи. Службе управления персоналом поставлена задача сфокусировать систему мотивации на закрепление на предприятии квалифицированных рабочих и привлечение новых сотрудников данной категории.

Характеристика организации 2

Профиль деятельности: розничная сеть магазинов-дискаунтеров.

Численность персонала: 800 человек.

Срок работы на рынке: 12 лет на российском рынке непродовольственных товаров.

Общая ситуация:

Компания – одна из типовых сетей магазинов-дискаунтеров на региональном рынке. Широкое распространение магазины получили в первую очередь благодаря своей ценовой политике. Для получения прибыли магазинам необходим постоянный большой поток покупателей, который зависит не только от цены продукта и рекламных акций, но и от стремления каждого продавца внести максимальный вклад в получение магазинами плановой выручки. Однако продавцами работают молодые люди, которые не видят связи между качеством обслуживания клиентов и выручкой магазина. Из-за большой текучести розничная сеть вынуждена постоянно обновлять штат. Средний срок работы продавца в различных магазинах сети составляет от полугода до полутора лет. За этот период не удается привить продавцам навыки качественного обслуживания и клиентоориентированности. Проведенное независимое исследование «Таинственный покупатель» показало, что в сети наблюдаются случаи недопустимого отношения к покупателям (продавцы равнодушны к покупателям, а иногда и откровенно грубят им). Определенное число покупателей выходят из магазина без покупок, просто оставив наполненные корзины в зале. Перед службой управления персоналом стоит задача – сфокусировать системы мотивации продавцов на клиентоориентированности и увязать их с финансовыми результатами магазина.

Задание: Определите способы мотивации сотрудников, наиболее эффективные для каждой обозначенной ситуации.

Варианты ответов

1. Система премирования работников, построенная на привязке к выполнению личного плана по выручке и плана по выручке подразделения.
2. Корпоративные подарки/сувениры с символикой организации при достижении определенных результатов в труде.
3. Конкурсная система отбора сотрудников при приеме на работу на основании четких критериев отбора.
4. Размещение фотографии лучшего сотрудника на Доске почета, расположенной как на территории компании, так и за ее пределами (на улице города).
5. Оплата компанией обучения сотрудника на курсах повышения квалификации с выдачей сертификата.
6. Введение системы депремирования (взысканий, штрафов, вычетов из переменной части оплаты труда) за несоблюдение установленных стандартов работы.
7. Предоставление работникам возможности вносить свои идеи и предложения по оптимизации бизнес-процессов организации. Награждение и публичное поощрение работников, подавших лучшие предложения по оптимизации бизнес-процессов.
8. Конкурсы профессионального мастерства как индивидуальной направленности («Лучший работник»), так и коллективные («Лучшее подразделение»)
9. Система определенных «бонусов» сотрудникам, достигшим наилучших результатов в работе (оплата абонементов в спортзал, компенсация оплаты мобильной связи, Интернета и т.п.)
10. Объявление благодарности сотруднику, награждение грамотой, ценным подарком за демонстрацию выдающихся результатов в работе.
11. Система санкций (устное замечание, выговор, размещение информации о нарушении на Доске позора) за нарушение трудовой дисциплины, стандартов корпоративного поведения.
12. Размещение материала о лучших сотрудниках, передовиках во внутрикорпоративных изданиях.
13. Система ежемесячных собраний в первичных трудовых коллективах с подведением итогов месяца, обсуждением как достижений, так и ошибок сотрудников.
14. Существенное снижение премии сотрудника вплоть до полного лишения премии по итогам проверок соблюдения стандартов качества.
15. Оказание материальной помощи работникам при возникновении жизненных ситуаций, требующих больших разовых финансовых затрат (похороны близких, бракосочетание, рождение детей).
16. Долгосрочные программы социальной поддержки персонала, которые частично софинансируют сами работники. Например, софинансирование работника в приобретении жилья: при стаже более трех лет за каждый год работы в компании она платит 1% стоимости жилья (если, например, работник проработал в компании 20 лет, при покупке квартиры компания оплачивает ему 20% стоимости жилья).
17. Совместные корпоративные мероприятия (экскурсии, выезды на природу и др.), приуроченные к корпоративным праздникам (день компании, профессиональные праздники).
18. Проведение конкурсов по профессиям и другим с награждением победителей и широким освещением конкурса в корпоративных изданиях (СМИ, Интранет) и средствами наглядной агитации.
19. Назначение оклада (постоянной части оплаты труда) на основе грейдов в рамках одной профессии/должности. Грейд определяется по итогам ежегодных оценочных процедур. Работникам, продемонстрировавшим в течение года лучшие результаты, присваивается больший грейд (и соответственно назначается больший оклад) без изменения должности.
20. Введение надбавок за преданность компании, которые выплачиваются в конце года (по аналогии с 13-й зарплатой) и рассчитываются в зависимости от целого количества отработанных лет на период выплаты. Для надбавки используется нарастающая шкала (например, первый год 20% оклада, второй 30, третий 40, четвертый 50, пятый 60, шестой 70, седьмой 80, восьмой 90, девятый и последующие годы 100%).

3. Тестирование

Темы 1, 2, 3, 4

ПРИМЕРНЫЕ ТЕСТЫ:

1. Тарифная ставка - это:
 - а) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия;
 - б) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);
 - в) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;
 - г) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени.
2. Сдельная расценка ? это:
 - а) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы;
 - б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);
 - в) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы).
 - г) нет верного ответа.
3. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя:
 - а) уровень потребления основных продуктов питания;
 - б) ожидаемую продолжительность жизни;
 - в) уровень образованности населения;
 - г) среднедушевой валовой внутренний продукт.
4. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на:
 - а) обязательные платежи и сборы;
 - б) питание;
 - в) непродовольственные товары и услуги;
 - г) содержание иждивенцев.
5. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей - это:
 - а) располагаемые доходы;
 - б) общие доходы;
 - в) совокупные доходы.
 - г) нет верного ответа.
6. В структуре денежных доходов населения РФ в настоящее время больший удельный вес составляют:
 - а) социальные трансферты;
 - б) доходы от предпринимательства;
 - в) доход от собственности;
 - г) оплата труда.
7. Более высокое значение коэффициента Джини свидетельствует о том, что распределение доходов в обществе:
 - а) оптимально;
 - б) более равномерно;
 - в) более неравномерно.
 - г) нет верного ответа.
8. Зарботная плата реальная - это:
 - а) начисленная работнику заработная плата;
 - б) полученная работником зарплата в денежном выражении;
 - в) заработная плата, скорректированная на индекс цен.
 - г) нет верного ответа.
9. Прямая сдельная система оплаты труда предполагает выплату заработной платы в зависимости от:
 - а) отработанного времени;
 - б) объема выполненных работником работ;
 - в) срока выполнения работ.
 - г) нет верного ответа.
10. При аккордной оплате труда заработок устанавливается:
 - а) за отработанное время;
 - б) за единицу произведенной продукции;
 - в) на весь объем работ.
 - г) нет верного ответа.
11. Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при:
 - а) необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции;
 - б) высоких требованиях к качеству работ;
 - в) возможности точного измерения количества произведенной продукции.
 - г) нет верного ответа.
12. Основным принципом системы социальной защиты населения должна быть:
 - а) гибкость;
 - б) добровольность;
 - в) всеобщность;
 - г) адресность.

13. Основой построения механизма социальной защиты населения являются:

- а) минимальный потребительский бюджет;
- б) индексация доходов населения;
- в) государственное регулирование цен.
- г) нет верного ответа.

14. В государстве имеет место полная занятость населения, когда:

- а) отсутствует безработица;
- б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью;
- в) заняты все имеющиеся рабочие места;
- г) безработица соответствует естественному уровню.

15. Экономически активное население включает в себя:

- а) занятых и зарегистрированных безработных;
- б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
- в) занятых и безработных, ищущих работу;
- г) нет верного ответа.

16. Какое условие не является необходимым для отнесения граждан к категории безработных?

- а) проходил обучение или переподготовку по направлению службы занятости;
- б) не имеет работы и заработка;
- в) зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы;
- г) занимается поиском работы;
- д) готов приступить к работе.

17. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) рассчитывается как отношение общего числа ?

- а) безработных к численности трудовых ресурсов;
- б) безработных к численности экономически активного населения;
- в) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов;
- г) безработных к численности занятого населения.

18. Какова основная цель государственной политики в области занятости?

- а) социальное страхование безработных;
- б) изучение и регулирование рынка труда;
- в) достижение международных стандартов в области качества жизни;
- г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости.

4. Письменное домашнее задание

Темы 5, 7

1. Кадровая политика организации, её типы.
2. Формирование и механизмы кадровой политики организации.
3. Формирование кадровой политики в отношении государственных и муниципально-пальных служащих.
4. Формирование кадрового резерва государственной и муниципальной службы.
5. Сущность кадрового планирования в системе управления персоналом государственной службы.
6. Методы и технологии кадрового планирования.
7. Отбор и прием на государственную службу.
8. Способы замещения государственных должностей.
9. Управление профессиональным развитием персонала государственной службы и карьерным процессом в государственном аппарате
10. Общая характеристика кадровых технологий.
11. Система управления кадрами в государственном органе.
12. Кадровые службы в системе государственного управления: эволюция, структура и статус.
13. Изменение места и роли кадровых служб в системе управления персоналом государственного органа.
14. Проблемы оценки в системе государственной кадровой политики и пути ее совершенствования.
15. Критерии оценки эффективности и результативности управления персоналом государственной службы

5. Научный доклад

Темы 6, 8, 9

1. Эволюция понятий, характеризующих трудовой потенциал.
2. Анализ численности и состава населения и трудовых ресурсов России.
3. Анализ демографических процессов в России (в международном сравнении) и их влияния на формирование и использование трудовых ресурсов.
4. Анализ изменения структуры занятости населения России.
5. Анализ занятости и профессиональной структуры стран Большой семерки: динамика за 100 лет.
6. Новые формы занятости в современной экономике.
7. Финансово-экономический кризис и новые стратегии государственного регулирования занятости и доходов населения.

8. Инновационное развитие экономики и достижение эффективной занятости.
9. Современные проблемы рынка труда в России.
10. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости.
11. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
12. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.
13. Особенности рынка труда в развитых странах.
14. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
15. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
16. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ.
17. Особенности сегментации российского рынка труда.
18. Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия.
19. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.
20. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
21. Проблемы дискриминации иммигрантов на российском рынке труда.
22. Гендерная сегрегация на рынке труда в России.
23. Асимметрия информации на рынке труда: проблемы и пути решения.
24. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
25. Влияние процесса глобализации на рынок труда.
26. Проблема соотношения спроса и предложения на рынке труда.
27. Особенности предложения труда в России.
28. Особенности спроса на труд в России.
29. Использование модели «труд-досуг» для анализа российского рынка труда.
30. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
31. Монопсония на российском рынке труда.
32. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
33. Безработица в России: виды, формы, тенденции.
34. Формы и методы социальной поддержки безработных.
35. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
36. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России.
37. Особенности западной экономической теории труда.
38. Оптимальная фискальная политика и накопление человеческого капитала.
39. Роль человеческого капитала в инновационном развитии.
40. Человеческий капитал как фактор регионального развития.
41. Особенности формирования человеческого капитала в инновационной экономике.
42. Влияние мирового финансового кризиса на развитие человеческого капитала.
43. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.
44. Оценка зависимости уровня благосостояния населения от уровня образования.
45. Взаимосвязь статуса работника и его заработной платы в России.
46. Проблема повышения конкурентоспособности рабочей силы и пути её решения.
47. Заработная плата и реализация ее основных функций в современной экономике России.
48. Эволюция форм оплаты труда в современной России.
49. Особенности государственного регулирования доходов и заработной платы в зарубежных странах.
50. Зарубежный опыт применения гибкой оплаты труда работников.
51. Особенности оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.
52. Социальные стандарты оплаты труда.
53. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.
54. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
55. Формы собственности в России: различия в заработной плате.
56. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы и государственных служащих.
57. Компенсационные западные модели организации оплаты труда и возможности их применения в России.
58. Как бороться с оппортунистическим поведением работника?
59. Характеристика различных концепций качества и уровня жизни населения.
60. Анализ важнейших показателей уровня жизни населения России (в международном сравнении).
61. Анализ структуры денежных доходов и расходов населения России.
62. Анализ изменения уровня и дифференциации доходов населения России.
63. Зарубежный опыт социальной поддержки малообеспеченных граждан.
64. Сравнительный анализ качества жизни в двух городах (регионах).
65. Москва и «регионы»: две страны (проблемы уровня и качества жизни).
66. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
67. Качество трудовой жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
68. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.

69. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
70. Проблемы бедности в России.
71. Средний класс в России: миф или реальность?
72. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда.
73. Миграция, ее виды, причины и последствия в России.
74. Воздействие глобального кризиса на миграцию и миграционную политику.
75. Тенденции международной миграции в современной России.
76. Может ли экономика России обойтись без иммигрантов?
77. Нелегальная миграция в России: влияние кризиса.
78. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.
79. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт.
80. Анализ причин падения производительности труда в России в 90-е годы.
81. Может ли рост производительности труда компенсировать убыль населения?
82. Измерение производительности труда в зарубежных странах.
83. Особенности нормирования управленческого труда.
84. Оценка уровня организации труда на предприятии.
85. ?Научная организация труда? Фредерика У. Тейлора.
86. Становление и развитие социального партнерства в России и за рубежом.
87. Профсоюзы и их роль в современном мире.
88. Профсоюзы, их роль и основные стратегии на российском рынке труда.
89. Патернализм и партнерство как типы социально-трудовых отношений.
90. Регулирование трудовых отношений в странах с развитой производственной демократией.
91. Особенности государственного регулирования рынка труда в инновационной экономике.
92. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы.
93. Негосударственные организации занятости за рубежом и в России.
94. Активная и пассивная социальная политика в современной России.
95. Оценка антикризисных мер Правительства России в сфере труда и занятости.
96. Региональная политика в сфере труда и занятости в условиях кризиса.
97. Международная организация труда: достижения и проблемы.
98. Развитие идеи Международной организации труда о достойном труде в России.
99. Достойный труд как ключевой ресурс инновационного развития.
100. Достойный труд в Республике Татарстан: возможности и ограничения.
101. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России.

Зачет

Вопросы к зачету:

1. Предмет и структура курса Кадровая политика, политика занятости и доходов населения.
2. Методология изучения дисциплины.
3. Источники информации о социально-трудовой сфере.
4. Российская модель рынка труда.
5. Политика на рынке труда и её роль в формировании доходов населения.
6. Занятость населения, ее характеристика, виды и формы.
7. Структура занятости и происходящие в ней изменения.
8. Безработица: виды и показатели.
9. Последствия безработицы.
10. Безработица в России: причины, виды, масштабы.
11. Влияние развития мировой экономики и глобализации на формирование доходов населения, уровни занятости и безработицы, политику на рынке труда.
12. Понятие фирменной политики доходов.
13. Экономическое содержание заработной платы.
14. Организация оплаты труда на основе тарифной и бестарифной системы.
15. Выбор форм и систем оплаты труда.
16. Стимулирующие и компенсационные выплаты.
17. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.
18. Грейдинг.
19. Система премирования на базе KPI.
20. Методы оценки эффективности системы стимулирования персонала.
21. Доходы населения, прожиточный минимум и проблема бедности.
22. Степень неравенства доходов.
23. Кривая Лоренца. Коэффициент Джини.

24. Уровень и качество жизни населения.
25. Индекс развития человеческого потенциала.
26. Рейтинг стран по уровню ИРЧП.
27. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости.
28. Эффективность государственной политики на рынке труда в России.
29. Сущность, цели и инструменты государственного регулирования доходов.
30. Кадровая политика организации, её типы.
31. Формирование и механизмы кадровой политики организации.
32. Формирование кадровой политики в отношении государственных и муниципальных служащих.
33. Формирование кадрового резерва государственной и муниципальной службы.
34. Сущность кадрового планирования в системе управления персоналом государственной службы.
35. Методы и технологии кадрового планирования.
36. Отбор и прием на государственную службу.
37. Способы замещения государственных должностей.
38. Управление профессиональным развитием персонала государственной службы и карьерным процессом в государственном аппарате

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 5			
Текущий контроль			
Эссе	Обучающиеся пишут на заданную тему сочинение, выражающее размышления и индивидуальную позицию автора по определённому вопросу, допускающему неоднозначное толкование. Оцениваются эрудиция автора по теме работы, логичность, обоснованность, оригинальность выводов.	1	10
Кейс	Обучающиеся получают задание предложить решение для определённой практической ситуации, как правило, моделирующей ситуацию профессиональной деятельности. Оцениваются применение методов анализа кейса, навыки, необходимые для профессиональной деятельности, найденное решение.	2	10
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	3	10
Письменное домашнее задание	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно дома и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	4	10

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Научный доклад	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты оцениваются также ораторские способности.	5	10
Зачет	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями и предоставленных доступов НЧИ КФУ;

- в печатном виде - в фонде библиотеки Набережночелнинского института (филиала) КФУ. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов библиотеки Набережночелнинского института (филиала) КФУ.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Журнал Кадровый менеджмент. - www.hrm.ru

Журнал Управление персоналом - <http://www.top-personal.ru>

Информационный портал Человеческие ресурсы. - <http://www.uhr.ru>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Лекции следует записывать в общую тетрадь, заведённую специально для изучения дисциплины. Объём тетради должен быть не менее сорока восьми страниц. В ходе лекционных занятий следует вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Во внеурочное время лекции должны обязательно прорабатываться. Лекционные занятия могут проводиться на платформе MS "Microsoft Teams" и других платформах. Необходимая информация размещается в личном кабинете студентов.

Вид работ	Методические рекомендации
практические занятия	<p>Работа на практических занятиях предполагает активное участие в осуждении выдвинутых в рамках тем вопросов.</p> <p>Для подготовки к занятиям рекомендуется выделять в материале проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторами могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем.</p> <p>Учебный и учебно-методический материал выкладывается в Виртуальной аудитории. Практические занятия могут проводиться на платформе MS "Microsoft Teams" и других платформах. Необходимая информация размещается в личном кабинете студентов.</p>
самостоятельная работа	<p>САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ (СРС) включает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение теоретического лекционного материала; - проработка теоретического материала (конспекты лекций, основная и дополнительная литература); - решение кейсов - выполнение коллективного проекта (творческое задание). - подготовка научных докладов - подготовка к тестированию - подготовка к зачету (экзамену) <p>Самостоятельная работа обучаемых имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, подготовку к предстоящему зачёту (экзамену) по дисциплине, а также формирование представлений об основных понятиях и разделах курса, навыков умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний по темам курса. В часы самостоятельной работы преподаватель проводит консультации с обучаемыми с целью оказания им помощи в самостоятельном изучении тем учебного курса. Консультации носят групповой и индивидуальный характер.</p> <p>Изучение дисциплины следует начинать с проработки рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделяется целям, задачам, структуре и содержанию курса.</p>
эссе	<p>Эссе студента - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.</p> <p>Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.</p> <p>Учебно-методический материал и темы для написания эссе выгружаются в Виртуальной аудитории.</p> <p>При использовании ДОТ эссе необходимо сдавать через команду, созданную на платформе MS "Microsoft Teams" и других платформах.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
кейс	<p>Кейс-задания - основной элемент метода case-study, который относится к неигровым имитационным активным методам обучения.</p> <p>Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case случай, ситуация) представляет собой метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач ситуаций (выполнения кейс-заданий).</p> <p>Кейс (в переводе с англ. - случай) представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения.</p> <p>Обычно кейс содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные. Кейс дает возможность приблизиться к практике, встать на позицию человека, реально принимающего решения.</p> <p>Кейсы наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Метод case-study инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и совершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.</p> <p>Этапы выполнения кейс-задания:</p> <p>Решение кейса представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной или групповой работы студентов.</p> <p>Работа с кейсом осуществляется поэтапно:</p> <p>Первый этап - знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.</p> <p>Второй этап - выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.</p> <p>Третий этап - выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить.</p> <p>Четвертый этап - генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение мозгового штурма.</p> <p>Пятый этап - оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.</p> <p>Шестой этап - принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.</p> <p>Седьмой этап - презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.</p> <p>Восьмой этап - подведение итогов в учебной группе под руководством преподавателя</p>
тестирование	<p>Тестовые задания для контроля уровня знаний студентов предусматривают вопросы, на которые студент должен дать один или несколько правильных вариантов ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.</p> <p>В тестовых заданиях в каждом вопросе 4-5 вариантов ответа, из них правильный только один или несколько вариантов ответа.</p> <p>При использовании ДОТ тестирование проводится через команду, созданную на платформе MS "Microsoft Teams" или в Виртуальной аудитории.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
письменное домашнее задание	<p>Письменное домашнее задание, как правило, выполняется студентами в виде индивидуального или коллективного проекта. По своим целям письменные домашние задания можно разделить на следующие виды:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) домашние задания для подготовки студентов к очередной теме или практическому занятию; б) задания для повторения и закрепления теоретических знаний; в) задания для обобщения изученного учебного материала; г) задания для выработки прочных умений и навыков в решении задач. <p>По своему характеру письменные домашние задания могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) теоретические; б) практические; в) решение конкретно-практических задач. <p>По срокам выполнения домашние задания делятся на такие виды:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) задания, которые необходимо выполнять к следующему практическому занятию; б) длительные задания, выполнение которых рассчитано на срок от недели и более; в) задания с неопределенным сроком выполнения. <p>Письменные домашние задания должны иметь развивающий характер, поэтому в объем домашней работы необходимо включены задания на понимание всеми студентами необходимости постоянно приобретать знания, на развитие готовности к самообразованию, на развитие у студентов компетенций, на формирование научного мировоззрения. Письменное домашнее задание проверяется преподавателем в контактной форме или с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).</p> <p>В случае применения в образовательном процессе ДОТ обучающиеся выполняют задания на следующих платформах в команде "Microsoft Teams"; в Виртуальной аудитории и иных ресурсах.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
научный доклад	<p>Научный доклад - результат проведенного студентом научного исследования по определенной тематике, выносимый на публичное обсуждение. Тезисы докладов, как один из видов научных публикаций, представляют собой краткие публикации, как правило, содержащие 1-3 страницы, отражающие основные результаты исследований по определенной тематике.</p> <p>Научный доклад должен содержать краткий, но достаточный для понимания отчет о проведенном исследовании и объективное обсуждение его значения. Отчет должен содержать достаточное количество данных и ссылок на опубликованные источники информации.</p> <p>Разработка научного доклада требует соблюдения определенных правил изложения материала. Все изложение должно соответствовать строгому логическому плану и раскрывать основную цель доклада.</p> <p>Основные моменты, которыми следует руководствоваться студентам при подготовки научных докладов можно изложить в следующих пунктах:</p> <ul style="list-style-type: none"> актуальность темы доклады; развитие научной мысли по исследуемой тематике; осуществление обратной связи между разделами доклада; обращение к ранее опубликованным материалам по данной теме; широкое использование тематической литературы; четкая логическая структура компоновки отдельных разделов доклада. <p>Научный доклад должен включать в себя следующие структурные элементы:</p> <ul style="list-style-type: none"> вступление; основные результаты исследования и их обсуждение; заключение (выводы); список использованных при подготовке и цитированных источников. <p>При подготовке любой научной или аналитической работы, связанной с проведением исследований, требуется грамотно оформить вступление. Целью вступления является доведение до слушателей основных задач, которые ставил перед собой автор.</p> <p>Как правило, вступление должно в себя включать:</p> <ul style="list-style-type: none"> раскрытие уровня актуальности данной темы; подробное объяснение причин, по которым была выбрана тема; определение целей и задач; необходимую вводную информацию по теме; четкий план изложения материала. <p>Далее автором в краткой форме излагаются основные результаты, полученные в ходе исследования, и на их основании делаются выводы. Этот раздел можно насытить иллюстрациями - таблицами, графиками, фотографиями, которые несут основную функцию доказательства, представляя в свернутом виде подготовленный материал.</p> <p>В случае если полученная в результате исследования информация позволяет двоякое толкование фактов, делаются альтернативные выводы.</p> <p>Заслушивание научных докладов проходит на занятиях.</p> <p>При использовании ДОТ заслушивание научных докладов осуществляется через команду созданную на платформе MS "Microsoft Teams" и других платформах.</p>
зачет	<p>Зачет проводится в устной или письменной форме по билетам, либо в форме тестирования. В каждом билете 2 вопроса. Список теоретических вопросов для проведения зачета размещается в Виртуальной аудитории не позднее двух недель до даты проведения зачета. Зачет может проводиться в форме тестирования в объеме не менее 25 вопросов. Тестовые задания загружаются в Виртуальную аудиторию в день проведения зачета. Продолжительности сдачи зачета в письменной форме не более 1 часа. При проведении зачета в форме тестирования студентам дается 60 минут. Продолжительность подготовки к ответу на зачете, проводимом в устной форме не более 30 минут.</p> <p>В случае применения в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, обучающиеся выполняют задания на следующих платформах:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ в команде "Microsoft Teams"; □ в Виртуальной аудитории личного кабинета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе "Управление персоналом организации".

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая политика, политика занятости и
доходов населения

Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2020

Основная литература:

1. Управление персоналом: Магистерская программа 'Управление персоналом организации' (вариативные учебные дисциплины) : учебное пособие / под ред. проф. А.Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 256 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006867-1. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/509268> (дата обращения: 30.10.2020). - Текст : электронный.
2. Чуланова О. Л. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 358 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-012953-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1085904> (дата обращения: 30.10.2020). - Текст : электронный.
3. Экономика и социология труда: учебник для вузов / [А. Я. Кибанов и др.] ; М-во образования и науки РФ, Гос. ун-т упр. ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 584 с. - (Высшее образование). - Доп. МО. - Удост. премии Правительства РФ в обл. образ. - В пер. - Библиогр.: с. 572-578. - ISBN 978-5-16-003458-4. - Текст: непосредственный (29 экз.)

Дополнительная литература:

1. Дубровин И. А. Экономика труда: учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - Москва : Дашков и К, 2012. - 232 с. - ISBN 978-5-394-01349-2. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/321679> (дата обращения: 30.10.2020). - Текст : электронный.
2. Асалиев А. М. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 336 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009415-1. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1044426> (дата обращения: 21.07.2020). - Текст : электронный.
3. Шамарова Г. М. Государственная и муниципальная служба : учебное пособие / Г.М. Шамарова, Н.М. Куршиева. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 208 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009653-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/950079> (дата обращения: 21.07.2020). - Текст : электронный.
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 440 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009561-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/993305> (дата обращения: 21.07.2020). - Текст : электронный.
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Практикум: учебное пособие / А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 365 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-001973-4. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/480583> (дата обращения: 21.07.2020). - Текст : электронный
6. Фокин К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика : монография / К.Б. Фокин. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 277 с. - (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-009541-7. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1069151> (дата обращения: 02.09.2021). - Текст : электронный.
7. Мумладзе Р. Г. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина ; под общ. ред. Р. Г. Мумладзе. - 4-е изд., стер. - Москва : КНОРУС, 2011. - 326 с : ил. - Слов.: с. 319-321. - Рек. МО. - Библиогр.: с. 322-326. - ISBN 978-5-406-00944-4. - Текст: непосредственный (30 экз.)
8. Кузьмина Н. М. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход : монография / Н. М. Кузьмина, О. В. Толстякова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 94 с. - (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-010815-5. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1010037> (дата обращения: 02.09.2021). - Текст : электронный.
9. Остапенко Ю. М. Экономика труда: учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-010322-8. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/484520> (дата обращения: 21.07.2020). - Текст : электронный.

Приложение 3
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая политика, политика занятости и
доходов населения

Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2020

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.